

«МИНУСЫ» НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Для работодателя:

- ✓ административные штрафы до 200 000 рублей;
- ✓ невозможность участия в государственных программах, государственной поддержке;
- ✓ невозможность получать займы, кредиты и др.;
- ✓ невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей.

Для работника:

- ✓ условия труда, продолжительность рабочего дня, дополнительные обязанности, не соответствующие нормам трудового законодательства;
- ✓ не перечисляются страховые взносы во внебюджетные фонды;
- ✓ отсутствие каких-либо социальных гарантий (оплаченного листа временной нетрудоспособности, оплачиваемого отпуска, достойной пенсии и т.п.);
- ✓ увольнение без объяснения причин и выплат;
- ✓ минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаются справкой о средней заработной плате);
- ✓ невозможно доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытках трудоустройства к другому работодателю.

Центр занятости населения

г. Катав-Ивановска

Сайт: katav.szn74.ru

E-mail: szn.katav-iv@mail.ru

Адрес: 456110,

г. Катав-Ивановск,

ул. Красноуральская, 26

Тел.: (35147) 2-01-07

г. Юрюзань, ул. Зайцева, 6

Тел 8(35147) 2-51-90

СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

15 ноября 2022 г.

Численность безработных 13 717 чел.
Количество открытых вакансий 40 237
Уровень безработицы 0,74 %
Коэффициент напряженности 0,44 чел./вак.

Минимальный размер оплаты труда в Челябинской области с 1 января 2022 года с учетом регионального коэффициента составит 15 973,5 руб.

СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА КАТАВ-ИВАНОВСКОГО Р-НА 15 ноября 2022г.

Численность безработных 313
Количество открытых вакансий 151
Уровень безработицы 2,0 %
Коэффициент напряженности 2,3 чел./вак.

СНИЖЕНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ - ЛЕГАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Некоторые работодатели в целях экономии и ухода от налоговых и других обязательных платежей по заработной плате выдают ее своим работникам «в конвертах».

Заклучают с работниками договора гражданско-правового характера, а не трудовые договора, а также двойного учета и выплаты заработной платы так называемой «белой» и «серой». При этом «белая» или официальная заработная плата в лучшем случае соответствует минимальному размеру оплаты труда, установленному действующим законодательством. Такая схема в результате приводит к снижению социальной защищенности работника.

«Серая» зарплата – это неофициальная зарплата, не учитываемая при налогообложении, которая выдается в конвертах.

Если работник сознательно соглашается на условия работодателя, следует помнить, что деньги в конверте хороши до тех пор, пока он не задумает уволиться или воспользоваться своим правом на отпуск, или нужен будет больничный.

Скорее всего, работодатель выплатит заработную плату, обусловленную трудовым договором, которая, как правило, значительно отличается от той, какую фактически получает работник.

«ПЛЮСЫ» ЛЕГАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Для работодателя:

- ✓ хорошая деловая репутация, положительный имидж социально-ответственного работодателя;
- ✓ возможность участия в программах господдержки, в т.ч. грантов, компенсации банковской ставки рефинансирования;
- ✓ право требовать от работника исполнения определенной трудовой функцией, договором трудовой функции, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организации или на предприятии;
- ✓ возможность привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами лиц, 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 федеральным законом.

Для работника:

- ✓ достойные условия труда (рабочее место, оборудованное в соответствии с договором и требованиями безопасности труда);
- ✓ получение официальной заработной платы, своевременно и в полном объеме;
- ✓ осуществление обязательного социального страхования работников;
- ✓ оплачиваемый больничный;
- ✓ ежегодный оплачиваемый отпуск;
- ✓ государственное пенсионное обеспечение;
- ✓ получение налоговых вычетов;
- ✓ возможность взять кредит;
- ✓ получение гарантированных государством выплат при:
 - увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников; временном простое;
 - направлении в командировку;
 - временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья;
 - прохождении медицинского осмотра;
 - наличии «донецких» дней и др.
- ✓ получение пособия по беременности и родам;
- ✓ получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет.

Неприятность 2. Инспекция и фонды до начислят НДФЛ, взносы, пени и штрафы, если докажут, что неоформленный работник получил черную зарплату. А если для выплаты неоформленному сотруднику "белой" зарплаты ее начисляли другому человеку, то в ваших интересах для уменьшения доначислений переоформить выплаты в соответствии с действительностью. Но и в этом случае совсем избежать доначислений получится не всегда. Может возникнуть недоимка по страховым взносам, если:

- (или) у работника и у человека, который был оформлен вместо него, разный возраст. Тогда уплаченные в ПФР взносы могут оказаться неверно распределенными на страховую и накопительную части;
- (или) зарплата неоформленного человека начислялась другому сотруднику компании за "совмещение" и годовой доход последнего с учетом доплаты превысил 512 000 руб., а без нее до этой величины не дотягивает.

Аналогичные проблемы могут возникнуть и с НДФЛ, ведь у каждого свои вычеты.

Неприятность 3. Налоговая и фонды оштрафуют за непредставление отчетности по неоформленному работнику. Возможны штрафы:

- за не сдачу сведений персонализированного учета по неоформленному работнику и, если зарплата работника-невидимки начислялась другому сотруднику, за недостоверные сведения по тому, кому начислялась его зарплата.

Неприятность 4. Если с неоформленным работником произойдет несчастный случай на вашей территории, нужно будет уведомить целый ряд госорганов (в том числе трудовую инспекцию и прокуратуру) и назначить расследование.

Страховое обеспечение пострадавшему работнику, несмотря на то, что он не был оформлен, должен выплатить ФСС (если работник туда обратится). Однако если работник получал "черную" зарплату, Фонд, скорее всего, потребует от компании возместить суммы страхового обеспечения, предъявив к ней так называемый регрессный иск. Если же зарплата была "белой" (то есть с нее платили взносы на "несчастное" страхование), но начислялась она другому человеку, и после несчастного случая ее удалось переоформить на пострадавшего работника, то у Фонда претензий не должно быть.



Не оформление работников должным образом, а порой и вообще работник в организации работает без подтверждения трудовых отношений - достаточно частое явление в бизнесе. Причем такое случается не только в "серых" фирмах, но и там, где зарплату платят полностью официально. Причин не оформления работников много и у каждого директора они свои. Но так ли хорошо не оформление вновь прибывшего работника? Какие последствия могут ожидать директора и саму фирму при не соблюдении трудового законодательства? Оправдан ли данный риск для компании и бизнеса в целом?

Маскировка неоформленного работника

В "белых" компаниях зачастую единственной проблемой видят необходимость как-то оформить выплаты за работу, которую делает неоформленный сотрудник. Для этого причитающуюся ему зарплату начисляют и выдают кому-то другому:

- (или) заключают трудовой договор с человеком, которого укажет сам работник;
- (или) оформляют внутреннее совмещение другим сотрудником компании, который передает деньги неоформленному работнику.

На имя этого человека и идет начисление страховых взносов и НДФЛ.

Ну а там, где деньги за работу отдают "в конверте", поступают проще - составляют в одном экземпляре трудовой договор с "пустой" датой и держат его наготове, чтобы в случае чего сделать вид, что этот человек только что принят (на оформление трудового договора ТК отводит 3 дня с момента, когда человек приступил к работе).

Какие неприятности ожидают компанию?

Принято считать, что неоформленный работник бесправен и потому безбиден. К тому же он сам настаивал на работе без оформления, поэтому неприятностей вроде бы ждать неоткуда. Однако наличие такого работника может оказаться для компании бомбой замедленного действия. Ведь если человек с ведома и по поручению работодателя приступил к работе, то, несмотря на то, что трудовой договор не оформлен, он все равно является заключенным. А значит, у компании автоматически возникают все связанные с этим обязанности, как перед работником, так и перед государством. И за невыполнение каждой из них - своя ответственность.

Открыться все может, например, в результате несчастного случая с этим работником на вашей территории или конфликта с ним, после которого тот

пожалуется на не оформление отношений в трудовую инспекцию, фонды, налоговую инспекцию, прокуратуру, обратится в суд и т.д. Для них это может стать поводом для проведения у вас проверок.

И если факт работы у вас будет доказан судом, куда обратится работник, либо этот факт сочтут доказанным проверяющие, ждите неприятностей. Причем иногда в качестве доказательств приема на работу суду достаточно одних только свидетельских показаний (бывших либо нынешних сотрудников, клиентов и других контрагентов, с которыми имел дело неоформленный работник).

Неприятность 1. Директора и компанию привлекут к административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Срок давности привлечения к ответственности - 2 месяца со дня совершения нарушения. Нарушением тут будет не только само по себе не оформление трудового договора, но и невыполнение каждой из обязанностей работодателя, возникающих из отношений с этим работником (не ознакомление работника с внутренними документами, невнесение записи в трудовую книжку, отсутствие приказа о приеме на работу, не проведение обязательных медосмотров, невыдача средств индивидуальной защиты и т.д.). Оштрафуют за самое последнее нарушение, например за привлечение к работе в выходной без письменного согласия.