**БОРЬБА С НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ**

**С 1 января 2024 года**[**вступил в силу новый Федеральный закон**](https://buh.ru/news/s-2024-goda-vstupit-v-silu-novyy-zakon-o-zanyatosti.html)**от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в РФ»**, который в числе всего прочего предусматривает создание и функционирование региональных межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости. Главная цель работы таких комиссий – борьба с работодателями, которые уклоняются от заключения с работниками трудовых договоров, выплачивают «серую» заработную плату, тем самым нарушая трудовое законодательство и лишая работника предусмотренных законом социальных гарантий. Для реализации указанной цели комиссии с 1 марта 2024 года получили право запрашивать у ФНС и других ведомств сведения обо всех работодателях, в деятельности которых имеются те или иные индикаторы нелегальной занятости, включая персональные данные работников и сведения, составляющие налоговую тайну (ч.5 ст.70 Федерального закона от 12.12.2023 №565-ФЗ), кроме того, комиссиям с 1 марта 2024 года открыт доступ к налоговой тайне (ч.5 ст.70 закона №565-ФЗ).

В связи с этим Минтруд утвердил перечень признаков, которые теперь 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 марта 2024 года о нелегальной занятости свидетельствуют следующие признаки (приказ Минтруда от 02.02.2024 № 40н):

- выплата заработной платы в размере ниже МРОТ более 10 работникам, если доля таких работников составляет не менее 10% от общего числа сотрудников (доплаты и выплаты в пользу работников по гражданско-правовым договорам в расчет не берутся);

- наличие более 10 заключенных договоров с самозанятыми физлицами, применяющими специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», среднемесячный доход которых превышает 20 000 рублей и средняя продолжительность работы которых в компании составляет более 3 месяцев за год;

- отклонение среднемесячной заработной платы, выплачиваемой работникам, от среднеотраслевой заработной платы по региону более чем на 35%.

На основании всех этих сведений комиссии будут проводить проверки работодателей на предмет выявления фактов теневой занятости.

Если будут выявлены факты теневой занятости, то работодателя привлекут к ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ за уклонение от оформления   
или ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения. Данное нарушение грозит ИП штрафом в размере от 5 000 до 10 000 рублей, должностным лицам организаций – от 10 000 до 20 000 рублей,   
а организациям – от 50 000 до 100 000 рублей.

Невыплата или неполная выплата в установленный [срок](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/7ff50b874c8cbce814266fd45eb5fff8b30449b6/) заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений грозит работодателям штрафом по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Штраф для ИП назначат в размере от 1 000 до 5 000 рублей, а для организаций - от 30 000 до 50 000 рублей.

Кроме того, работодатели могут быть привлечены к налоговой ответственности по   
ст. 123 НК РФ за неполное удержание и перечисление в бюджет сумм НДФЛ, подлежащих перечислению налоговым агентом. Штраф составит 20% от суммы, подлежащей удержанию и перечислению в бюджет.

Работодатели, уличенные в содействии нелегальной занятости, попадут в специальный открытый реестр недобросовестных работодателей. Такой реестр появится в интернете в свободном доступе уже в 2025 году (ч. 6 ст. 67 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

Чтобы избежать штрафов и попадания в реестр компаний-нарушителей, работодатели должны исключить из своей деятельности все указанные выше признаки нелегальной занятости, обеспечить своевременное и надлежащее оформление трудовых договоров со всеми работниками, с которыми у работодателя фактически возникли трудовые отношения.

Подготовлено с использованием материалов Консультант Плюс, Гарант, Бух 1С, а также из открытых источников

**Неформальная занятость и ее последствия**

Неформальная занятость — это трудовые отношения, основанные на устной договоренности без заключения письменного трудового договора, неформальный сектор рынка труда, на котором работники практически лишены возможности социальной и правовой защиты.

Соглашаясь на работу без официального оформления трудовых отношений, наемный работник практически лишается возможности социальной и правовой защиты, становится уязвимым в случае возникновения конфликтных ситуаций, нарушения работодателем обозначенных ранее договоренностей.

Трудовые отношения в этом случае характеризуются высокой долей нестабильности, возникает неуверенность в завтрашнем дне, перспективах профессионального развития и предоставлении социальных гарантий в будущем.

**Основными проявлениями неформальной занятости являются:**

* отсутствие оформления трудовых отношений с работником в письменной форме;
* существование серых схем и расчетов в наличной форме при оплате труда;
* уклонение от уплаты страховых взносов;
* подмена трудовых отношений договорами гражданско-правового характера.

Нередко, чтобы уклониться от социальных выплат, работодатель, пользуясь правовой неграмотностью работника, под видом трудового договора умышленно заключает договор гражданско-правового характера, принуждает работников организации к работе в качестве индивидуального предпринимателя.

**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.

**Трудовое участие в неформальном секторе экономике в перспективе влечет для работника значительные проблемы:**

* В случае наступления страхового случая при несчастном случае на производстве, профессиональном заболевании или инвалидности работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
* Работник лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы, оформление отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком по достижении им 3 лет, пособия по безработице и выходного пособия при увольнении по сокращению штата;
* Работник не сможет получить имущественный или социальный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
* Период без официального оформления трудовых отношений не будет включен в пенсионный стаж, что в итоге приведет в будущем к низкому размеру пенсии;
* Не происходит исчисление льготного трудового стажа, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

В этой связи прежде всего сами работники должны быть заинтересованы в официальном трудоустройстве, письменном заключении трудового договора, в котором должны быть прописаны все условия работы, в том числе и размер заработной платы. Только в этом случае можно рассчитывать на все гарантии, которые предоставляет трудовое законодательство, и быть уверенным, что не будет ущемления в правах.

Работникам необходимо помнить, что обязанность по уплате налога на доходы физических лиц лежит на самих гражданах и тот факт, что работодатель по каким-то причинам его не перечислил, не освобождает работников от обязанности самостоятельно декларировать и уплачивать такой налог.