**О неформальной занятости**

В настоящее время неформальная занятость (незаключенные трудовые договоры с работниками), легализация «теневой» заработной платы и создание условий для своевременной ее выплаты остаются одними из основных задач в сфере социально-трудовых отношений.

Значительное число организаций малого и среднего бизнеса, не желая уплачивать налоги с фонда оплаты труда в полном объеме, часть заработной платы выплачивают официально, а другую, как правило, большую ее часть, выплачивают, не отражая в бухгалтерских документах, либо выплачивают полностью в «конвертах». Распространено явление, когда работодатели используют труд наемных работников без оформления трудовых договоров, тем самым работодатель лишает своих сотрудников заслуженного пенсионного обеспечения. У такого работника не идет трудовой стаж, в том числе льготный, который необходим для ряда категорий работников для досрочного получения трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Работник также не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний, так как он исключается из сферы действия Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Работник должен знать, что при неоформленных трудовых отношениях, в том числе при применении «серых схем» выплаты заработной платы, отсутствует возможность получить в полном объеме помощь по временной нетрудоспособности, отпускные, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата, возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию, оформление отпуска по беременности и родам, и отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, банковский кредит, социальный или имущественный налоговый вычет по НДФЛ за покупку жилья, получении платного образования и платных медицинских услуг, налоговый кредит при приобретении квартиры в ипотеку. Доказать факт трудовых отношений в суде очень сложно, так как для этого требуются свидетельские показания, однако далеко не всегда действующие работники организации соглашаются дать показания в суде против собственного работодателя.

В свою очередь руководителям организаций и индивидуальным предпринимателям за нарушение законодательства грозит ответственность в соответствии со ст. 122 Налогового кодекса РФ, административная ответственность по ст. 15.11 КоАП РФ, а в крайних случаях - уголовная ответственность согласно Уголовному кодексу РФ. Поводом для проведения проверки может стать обращение гражданина или организации. В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ фактическое допущение к работе без заключения трудового договора, уклонение работодателя от оформления трудового договора заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, влечет административную ответственность работодателя.

В связи с этим обращаем Ваше внимание на необходимость легализации трудовых отношений с работниками путем заключения трудовых договоров.

По вопросам нарушения трудовых прав (задолженность по выплате заработной платы, работа без заключения трудового договора, выплата заработной платы ниже минимальной и др.) работники могут обратиться в министерство занятости, труда и миграции области и Государственную инспекцию труда в Саратовской области.