**Легализация теневой занятости и скрытых форм оплаты труда.**

В настоящее время легализация теневой занятости и скрытых форм оплаты труда, повышение уровня заработной платы и создание условий для своевременной ее выплаты остается одной из основных задач в сфере социально-трудовых отношений.

В последние годы сложилась практика заключения с работниками договоров гражданско-правового характера - договоров подряда, оказания услуг и т.д.

Для [работодателя](https://center-yf.ru/data/Kadroviku/rabotodatel.php) заключение гражданско-правового договора имеет ряд преимуществ, в том числе работодатель не обязан предоставлять исполнителю гарантии и компенсации, которые предусмотрены действующим трудовым законодательством;

Работодатели, уклоняясь от предоставления работникам гарантий, установленных трудовым законодательством, необоснованно заключают договоры гражданско-правового характера.

Вместе с тем, в данных отношениях усматриваются признаки трудовых отношений такие как:

работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у работодателя;

налицо подчиненное положение работника по отношению к работодателю;

ежемесячная выплата заработной платы;

характер поручаемой работы;

непрерывный и длительный характер отношений между исполнителем (подрядчиком) и заказчиком;

выполнение исполнителем (подрядчиком) работы не разового характера, а постоянного с признаками выполнения трудовой функции по должностям, в соответствии со штатным расписанием (признаки профессий – водитель автомобиля, слесарь, уборщик производственных помещений, сторож и т.д.);

отсутствие в гражданско-правовых договорах конкретного объема работ (значение для сторон имеет сам процесс труда, а не достигнутый результат); фактически оплата труда по договорам ГПХ производится - пропорционально отработанному времени.

Статьей 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться, в том числе в соответствии с предписания государственного инспектора труда, однако **в случае прекращения** отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется только судом.

В связи с тем, что должностное лицо федеральной инспекции труда не вправе квалифицировать характер правовых отношений между сторонами, при фактическом прекращении отношений, связанных с использованием личного труда, работник вынужден обращаться в суд.

Основные вопросы, с которыми работники обращаются в суд, связаны, в основном, с восстановлением на работе по причине незаконного увольнения по инициативе работодателя, а также с целью установления факта трудовых отношений и обязать работодателя оформить трудовых отношения в соответствии с действующим законодательством.

С целью легализации трудовых отношений с 1 января 2015 г. внесены дополнения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях в части повышения ответственности за уклонение работодателя от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Совершение указанных правонарушений, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение (т.е. повторное нарушение), - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

В основном, вышеуказанные нарушения распространены в коммерческих организациях и предприятиях, у индивидуальных предпринимателей.

Трудность выявления этих нарушений заключается в том, что они совершаются с молчаливого согласия работника.

Заработная плата – это источник для начисления налога на доходы физических лиц, страховых  взносов на обязательное пенсионное страхование, медицинское и социальное обслуживания. Но работники не задумываются о том, какие налоги и отчисления, в каком размере перечисляются в бюджет и внебюджетные фонды, так как основное для них получить побольше на руки от работодателя. А ведь от полноты и своевременности уплаты налогов в бюджет зависит жизнедеятельность значимых отраслей экономики страны, услугами которых пользуются все без исключения граждане. Прежде всего, это: детские сады, школы, бесплатное медицинское обслуживание, деятельность объектов культуры, это и качество дорог по которым нам приходится ходить и ездить. От этого напрямую зависит будет наша социальная инфраструктура существовать или развиваться.

Выплата «теневой» заработной платы не гарантирует правовой защищенности, как работника, так и работодателя. Пока человек здоров, трудоспособен он не задумывается о том, какая у него зарплата – «белая» или «серая». Главное, чтобы работодатель платил деньги вовремя и сполна, а уж в ведомости за нее расписаться или просто получить в конверте – дело, как говорится, десятое. На самом деле все гораздо сложнее. Осознание наступает когда люди оформляют инвалидность или идут в декретный отпуск,  выходят на пенсию по старости или по состоянию здоровья. И тогда они не могут понять, почему им начислили такие мизерные суммы – зарплата, вроде бы, была солидной, а пенсия получилась минимальной.

Если работник получил травму на производстве – значит это страховой случай. И компенсация на лечение, пособие по временной нетрудоспособности осуществляется за счет средств Фонда социального страхования. Но если трудовые отношения оформлены не были, то работник, пострадавший из-за отсутствия надлежащей системы охраны труда работодателя, платит за все сам, а работодатель не подлежит даже ответственности за смерть работника.

Безусловно, государство и, прежде всего, местный бюджет, пенсионный фонд, фонды медицинского и социального страхования из-за «серых зарплат» теряют многое. Но еще больше проблем появляется у самих наемных работников. Опуская в карман конверт с «серой зарплатой», работники оказываются совершенно беззащитными от произвола работодателей. Захочет хозяин – заплатит, как договаривались, не захочет – выдаст только официальную часть зарплаты и отправит на все четыре стороны.

Нередко, чтобы уклониться от социальных выплат, работодатель, пользуясь правовой неграмотностью работника, под видом трудового договора умышленно заключает договор гражданско-правового характера, на который не распространяются нормы трудового законодательства. И тогда работник лишается пенсионных накоплений и всех выплат, которые идут из Фонда социального страхования, – за больничные листы, пособия по беременности и родам, уходу за ребенком. Руководители предприятий и организаций должны знать, что отсутствие трудовых договоров с работниками, выплата заработной платы в «конвертах» может привести к серьезным негативным последствиям:

выездные проверки различных контрольно-надзорных органов (налоговая инспекция, прокуратура, ФСС, инспекция труда и др.);

дисквалификация и лишение прав занимать руководящие должности;

начисление пеней и штрафов;

другие меры в соответствии с действующим законодательством.

Кроме того, у работодателя не могут сложиться партнерские отношения с наемными работниками, которые не заинтересованы в стабильности его бизнеса и не заинтересованы трудиться с полной отдачей. Удержать работоспособного сотрудника, специалиста в этом случае практически невозможно.

Для работодателя легализация заработной платы и ее высокий уровень – это повышение престижа предприятия, а значит доверие со стороны партнеров, отсутствие налоговых нарушений, нарушений трудового законодательства, привлечение высококвалифицированных кадров.

Достойный уровень заработной платы способствует росту профессиональной активности работников, увеличению социальной защищенности и повышению общего уровня их жизни.