

В настоящее время еще имеются отдельные работодатели, которые ведут себя не честно и нарушают рыночные законы конкуренции, уходя от оформления официальных трудовых отношений с работником.

Трудовой договор зачастую оформляется по устной договоренности и выплачивается заработная плата « в конверте», так называемая «серая заработная плата».

Одним из признаков «серой заработной платы» является низкая заработная плата, установленная работнику, а ссылка работодателя на то, что трудовые отношения будут оформлены только после испытательного срока, является признаком «неформальной занятости» и не желанием работодателя уплачивать налоги и выплачивать официальную заработную плату, отражая ее в бухгалтерских документах.

Использование работодателями труда наемных работников без оформления трудового договора лишает работника достойного пенсионного обеспечения, в том числе и льготного, возможности оплаты больничных листов и других видов пособий, получения банковского кредита, приобретения квартиры в ипотеку, получения социальных и имущественных налоговых вычетов по НДФЛ за покупку жилья, лечение, получения образования. Не защищен работник и от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Ответственность работодателя за обнаружение нелегальной занятости и выплату «серой заработной платы» установлена статьей 122 Налогового кодекса Российской Федерации и статьей 5.27. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, а именно:

штрафы за неуплату сумм налога в результате занижения налоговой базы могут составлять в размере до 20 и 40 процентов от неуплаченной суммы налога (статья 122 Налогового кодекса Российской Федерации «Неуплата или неполная уплата сумм налога (сбора, страховых взносов)»);

размеры административной ответственности за невыплату заработной платы и за уклонение от оформления трудового договора существенно повышены и дифференцированы в зависимости от того, кто совершил правонарушение. За невыплату заработной платы они составляет от 1 до 100 тыс. рублей;

за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, между работником и работодателем предусмотрены штрафы в размере от 5 тыс. рублей до 200 тыс. рублей. Предусмотрена и дисквалификация на срок от 1 года до трех лет (статья 5.27. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «Нарушение законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права»).

Предусмотрена и уголовная ответственность согласно статье 199.1. Уголовного кодекса Российской Федерации «Неисполнение обязанностей налогового агента». За неисполнение в личных интересах обязанностей налогового агента по исчислению, удержанию налогов и (или) сборов, подлежащих в соответствии с законодательством

Российской Федерации о налогах и сборах исчислению, удержанию у налогоплательщика и перечислению в соответствующий бюджет, совершенно в крупном размере и особо крупном размере. Размеры штрафов от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы осужденного.

Предусмотрены также принудительные работы на срок до пяти лет в зависимости совершенного правонарушения и лишение свободы на срок до шести лет.

Может наступить **ответственность гражданина**, скрывавшего свои доходы. В соответствии со статьей 119 Налогового кодекса Российской Федерации работник обязан уплатить НДФЛ (13 процентов от заработной платы). Работник, получивший доход, с которого не был удержан работодателем налог, обязан самостоятельно до 30 апреля следующего года задекларировать такой доход и до 15 июля самостоятельно уплатить его. При неуплате налога он несет ответственность подлежащей уплате на основании декларации, за каждый полный месяц со дня, установленного для ее предоставления, но не более 30 процентов указанной суммы и не менее 1 тыс. рублей. За уклонение от уплаты налогов предусмотрена уголовная ответственность от штрафа в размере 100 000 рублей до лишения свободы на срок до трех лет (ст.198 УК РФ).

Каждому гражданину, приступающему к работе необходимо знать, что **трудовой договор** с работником заключается **в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами**. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме **не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе**, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (статья 67 ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу **объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы**.