**Неформальная занятость населения и чем это грозит сторонам трудовых отношении**

Неформальная занятость населения представляет собой отношения между работником и работодателем, не оформленные в соответствии с трудовым законодательством либо оформленные, но предусматривающие лишь часть фактически выплачиваемой заработной платы.

Согласно статьи 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса РФ).

К характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе гражданско- правового характера, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудового отношения (оплата производится за затраченный труд) по установленным нормам.

Наиболее распространенными формами неформальных трудовых отношений являются подмена трудовых отношений договорами гражданско- правового характера и осуществление трудовой деятельности без официального оформления.

Неформальные отношения приводят к низкой собираемости налогов, нарушениям трудовых прав работников, права граждан на пенсионное обеспечение и т.д. Такие отношения, прежде всего, влекут негативные последствия для работников: они оказываются лишенными заслуженного пенсионного обеспечения, теряют возможность оплаты больничных листов и других видов пособий.

Для работодателей – сторонников неформальных трудовых отношений – Кодеком Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена ответственность за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель 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 пли 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 административных правонарушений, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение 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.

**Если работодатель не оформляет трудовой договор, работник может позвонить на телефон «горячей линии» по номеру: 5-21-51 (с сотового телефона: 8 86549 5 21 51).**